

## Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Basel-Landschaft

Nr.

vom

### **Verordnung über die Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls**

Änderung vom

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft beschliesst:

#### **I.**

Die Verordnung vom 27. Juni 2000<sup>1</sup> über die Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls wird wie folgt geändert:

#### **§ 4 Absatz 1<sup>bis</sup>**

<sup>1bis</sup> Bei lückenlos aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen im Geltungsbereich des kantonalen Personalrechts bemisst sich der Anspruch auf Lohnzahlung nach der kumulierten Gesamtdauer der aufeinanderfolgenden befristeten Verträge.

#### **§ 13 Absatz 1<sup>bis</sup>**

<sup>1bis</sup> Bei wiederholten Kurzabsenzen kann ein Arzzeugnis in begründeten Fällen bereits früher verlangt werden.

#### **§ 19a Übergangsbestimmung zu § 4 Abs. 1<sup>bis</sup>**

<sup>1</sup> Die Lohnfortzahlungsdauer gemäss § 4 Absatz 1<sup>bis</sup> kommt nicht zur Anwendung, wenn die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall vor Inkrafttreten dieser Bestimmung eingetreten ist.

#### **II.**

Keine Fremdänderungen.

#### **III.**

Keine Fremdaufhebungen.

#### **IV.**

---

<sup>1</sup> GS 33.1289, SGS 153.12

Diese Änderungen treten rückwirkend per 1. Januar 2016 in Kraft.

### **Verteiler**

- Direktionen
- Ombudsman
- Aufsichtsstelle Datenschutz
- Landeskanzlei (Gesetzessammlung)
- Geschäftsleitung der Gerichte
- Finanzkontrolle
- Gemeinden des Kanton Basel-Landschaft
- Personalamt
- Finanz- und Kirchendirektion (2)

(alle mit Erläuterungen)

ENTWURF



---

**Finanz- und Kirchendirektion**

---

**Kanton Basel-Landschaft**

---

---

**Personalamt**

---

## Erläuterungen

### **Teilrevision der Verordnung vom 27. Juni 2000 über die Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall**

#### **I. Ausgangslage**

Im Kanton Basel-Landschaft besteht seit längerer Zeit die Problematik, dass Mitarbeitende, welche befristet angestellt sind, im Falle einer Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit nur geringen Schutz geniessen. Besonders deutlich hat sich diese Problematik bei denjenigen Mitarbeitenden gezeigt, die mehrfach befristet angestellt sind, weil für die Ermittlung der Lohnfortzahlung nur jeweils der letzte befristete Vertrag massgebend ist.

Durch die Einführung der KTG-Versicherung auf den 1. Januar 2013 wurde die Situation für Mitarbeitende mit befristeten Verträgen dahingehend verbessert, dass diesen ungeachtet von der Dauer des befristeten Vertrages durch die KTG-Versicherung eine Lohnfortzahlung von maximal 730 Tagen gewährt wurde, auch über das Ende der Befristung hinaus. Die Kündigung der KTG-Versicherung des Kantons per 31. Dezember 2015 (RRB Nr. 1107 vom 30. Juni 2015) hat deshalb Auswirkungen auf die Dauer der Lohnfortzahlung für kantonale Mitarbeitende, welche sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis (mit Vertragsdauer von 14 Monaten oder weniger) befinden. Für Mitarbeitende in unbefristetem Arbeitsverhältnis oder mit einem befristeten Vertrag von mehr als 14 Monaten Dauer ergeben sich mit der Kündigung der KTG-Versicherung keine Änderungen.

Der Arbeitsvertrag ist in der Regel unbefristet abzuschliessen. Gemäss geltendem Recht beträgt die Dauer der Lohnfortzahlung bei unbefristeten Arbeitsverträgen maximal 730 Tage pro Fall. Ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit wird der vertraglich vereinbarte Lohn zuzüglich allfälliger Sozialzulagen ausgerichtet.

Befristete Verträge stellen die Ausnahme dar. In § 6 Absatz 1 der Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung, SGS 150.11) wird umschrieben, wann befristete Arbeitsverträge zulässig sind: Insbesondere bei Anstellungen, die auf Grund ihrer Aufgabenstellung befristet sind, bei befristetem Einsatz in einer Stellvertretungsfunktion oder bei Anstellungen von Lehrpersonen, wenn die Ausbildung unvollständig ist. Laut § 6 Abs. 2 der Personalverordnung darf die Gesamtdauer aller befristeten Verträge 48 Monate in der Regel nicht überschreiten. Gemäss § 6 Abs. 5 der Personalverordnung können zudem befristete Arbeitsverträge von der Anstellungsbehörde für die gleiche Funktion und mit der- oder demselben Mitarbeitenden in der Regel nicht mehr als dreimal hintereinander abgeschlossen werden. Für die Lehrpersonen besteht mit § 3 Abs. 3 der Verordnung über die Lehrerinnen- und Lehrerfunktionen (SGS 156.95) diesbezüglich eine Spezialbestimmung. Demgemäss kann die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion Lehrerinnen und Lehrern, welche die Ausbildungsvoraussetzungen für eine unbefristete Anstellung nicht erfüllen, nach mindestens der zweifachen Berufserfahrungszeit und erfolgreicher Tätigkeit in der entsprechenden Schulart ein unbefristeter Anstellungsvertrag angeboten werden. In diesen Fällen beträgt die Gesamtdauer der befristeten Verträge regelmässig mehr als 48 Monate.

Die Aneinanderreihung von befristeten Verträgen ist grundsätzlich zulässig. Erforderlich ist dafür allerdings ein sachlicher Grund für die Befristung (vgl. § 6 Abs. 1 Personalverordnung). Liegt ein sachlicher Grund vor, ist für die Dauer der Lohnfortzahlung gemäss mehrfach bestätigter Rechtsprechung des Kantonsgerichts jeweils nur die Dauer des letzten befristeten Vertrages massgebend. Liegt kein sachlicher Grund für eine erneute Befristung vor, so handelt es sich um ein unzulässiges Kettenarbeitsverhältnis. In diesem Fall betrachtet das Kantonsgericht die einzelnen befristeten Verträge als ein einheitliches Arbeitsverhältnis und zählt die Vertragsdauer der einzelnen befristeten Arbeitsverträge für die Ermittlung der Dauer der Lohnfortzahlung zusammen.

Bei befristeten Verträgen kommt § 4 der Verordnung über die Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls (SGS 153.12) zur Anwendung. Demgemäss besteht im Falle von Arbeitsunfähigkeit folgender Anspruch auf Lohnfortzahlung:

- ➔ Bei einer Vertragsdauer bis zu einem Monat: kein Anspruch
- ➔ Bei einer Vertragsdauer von mehr als einem und bis zu drei Monaten: Lohn für eine Woche (entsprechend sieben Kalendertagen)
- ➔ Bei einer Vertragsdauer von mehr als drei und bis zu 14 Monaten: für drei Monate der volle und für weitere drei Monate der halbe Lohn
- ➔ Bei einer Vertragsdauer von mehr als 14 Monaten: Lohnzahlung bis max. 730 Tage.

In jedem Fall endet die Lohnfortzahlung mit dem Ende der Befristung des Arbeitsverhältnisses, da gemäss § 19 Personaldekret der Anspruch auf Lohn am Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlischt. Eine Ausnahme davon ist einzig vorgesehen, wenn das unbefristete Arbeitsverhältnis durch Kündigung seitens der Anstellungsbehörde endet. In diesem Fall erlischt der Lohnanspruch erst bei Wiedereintritt der Arbeitsfähigkeit (§ 6 Abs. 1 Lohnfortzahlungsverordnung).

Die KTG-Versicherung hat weitergehende Leistungen ausgerichtet als die Bestimmungen in der Verordnung, denn unter der noch bis 31. Dezember 2015 geltenden KTG-Versicherungspolice erhalten Mitarbeitende, die mit dem Kanton Basel-Landschaft einen befristeten Vertrag geschlossen haben, unabhängig von der Dauer der Befristung – nach Ablauf der 90-tägigen Wartefrist – während 730 Tagen 80% ihres Lohnes. D.h. der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei befristeten Verträgen geht aufgrund der Leistungen der KTG-Versicherung über das Vertragsende hinaus, obwohl das Arbeitsverhältnis gemäss § 20 der Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung, SGS 150.11) mit Ablauf der Befristung endet und damit gemäss § 19 Personaldekret kein Anspruch auf eine weitere Lohnzahlung bestünde.

- Beispiel: Eine Mitarbeitende hat mit dem Kanton Basel-Landschaft einen befristeten Vertrag mit Dauer von einem Jahr abgeschlossen. Wird die Mitarbeitende beispielsweise im achten Vertragsmonat krank, erhält diese mit der KTG-Versicherung eine Lohnfortzahlung von maximal 730 Tagen über das Vertragsende hinaus, obwohl das Vertragsverhältnis und damit auch der Lohnanspruch nach dem zwölften Monat endet (§ 19 Personaldekret und 20 Abs. 1 Buchstabe a Personalverordnung).

Mit dem Wegfall der KTG-Versicherung ändert sich damit die Dauer der Lohnfortzahlung für kantonale Mitarbeitende mit befristetem Arbeitsverhältnis. Für das oben aufgeführte Beispiel bedeutet dies, dass diese Mitarbeiterin im achten, neunten und zehnten Monat ihres Anstellungsverhältnisses den vollen Lohn und im elften und zwölften Monat den halben Lohn erhalten würde. Nach Ablauf der Befristung besteht kein Lohnanspruch und damit auch kein Lohnersatzanspruch mehr.

Diese Regelung wurde - wie erwähnt - vom Kantonsgericht als rechtmässig beurteilt. Diese Beurteilung würde auch dann Bestand haben, wenn die Mitarbeiterin beispielsweise das

dritte Mal in Folge ein Jahr befristet angestellt würde. Dennoch wird das Bedürfnis anerkannt, lückenlos aufeinanderfolgende befristete Verträge im Falle einer Arbeitsunfähigkeit besser zu stellen, indem die einzelnen befristeten Verträge als Gesamtheit betrachtet werden, was eine längere Lohnfortzahlung zur Folge haben kann.

## II. Änderungen

### § 4 Absatz 1<sup>bis</sup>

Mit der Ergänzung des § 4 mit dem neuen Absatz 1<sup>bis</sup> soll eine Besserstellung derjenigen Mitarbeitenden angestrebt werden, welche im Geltungsbereich des kantonalen Personalrechts mehrere lückenlos aufeinanderfolgende befristete Verträge mit einer Vertragsdauer von je bis zu 14 Monaten abgeschlossen haben. Ihre Lohnfortzahlungsansprüche sollen den Lohnfortzahlungsansprüchen derjenigen Mitarbeitenden angenähert werden, welche einen unbefristeten Vertrag oder einen Vertrag von mehr als 14 Monaten Dauer eingegangen sind. Für die Ermittlung der Dauer der Lohnfortzahlung werden mit der neuen Bestimmung lückenlos aufeinanderfolgende befristete Verträge im Geltungsbereich des kantonalen Personalrechts als ein einziger Vertrag betrachtet, wobei der Anspruch auf Lohnfortzahlung in jedem Fall mit Beendigung der Befristung aufgrund von § 19 Personaldekret erlischt.

- **Beispiel:** Ein Mitarbeiter des Kantons Basel-Landschaft schliesst mit der Anstellungsbehörde zum dritten Mal einen einjährigen befristeten Vertrag ab. Während des dritten befristeten Vertrages wird der Mitarbeiter im vierten Monat krank. Gemäss geltender Gesetzeslage ist die Lohnfortzahlung gemäss § 4 Abs. 1 Buchstabe c der Lohnfortzahlungsverordnung für drei Monate im Umfang des vollen Lohnes und für weitere drei Monate im Umfang des halben Lohnes geschuldet. Durch die Revision werden nun lückenlos aufeinanderfolgende befristete Verträge zusammengezählt, was eine längere Lohnfortzahlungsdauer zur Folge hat. In diesem Beispiel beträgt die Dauer des Anstellungsverhältnisses drei Jahre und demnach wird § 4 Abs. 1 Buchstabe d der Lohnfortzahlungsverordnung angewendet, der bei einer Vertragsdauer von mehr als 14 Monaten eine Lohnfortzahlung von maximal 730 Tagen vorsieht. Die Lohnfortzahlung erlischt allerdings mit Ende der Befristung, d.h. die Lohnfortzahlung geht nicht über das Ende des befristeten Vertrags hinaus.

Da lückenlos aufeinanderfolgende befristete Verträge im Geltungsbereich des kantonalen Personalrechts kumuliert werden, bedeutet dies, dass auch Kindergarten-, Primarschul- und Musikschullehrpersonen in lückenlos aneinander folgenden befristeten Arbeitsverhältnissen von dieser Besserstellung profitieren, unbesehen davon, dass die Lohnkosten dieser Lehrpersonen durch die Gemeinden getragen werden. Die Kosten der Lohnfortzahlung trägt diejenige Anstellungsbehörde, mit welcher das aktuelle Arbeitsverhältnis besteht und in welchem der oder die Mitarbeitende arbeitsunfähig wird. Dies bedeutet am Beispiel einer Primarlehrperson, dass bei mehrfach lückenlos aneinander gereihten befristeten Verträgen in unterschiedlichen Gemeinden diejenige Gemeinde die Lohnfortzahlungskosten trägt, in welcher die Lehrperson erkrankt.

Bestehende Regelungen	Neue Regelungen
<b>§ 4 Probezeit und befristetes Arbeitsverhältnis</b> <sup>1</sup> Beim befristeten Arbeitsverhältnis besteht im Falle von Arbeitsunfähigkeit folgender Anspruch auf Lohnzahlung:	<b>§ 4 Abs. 1<sup>bis</sup></b>

<p>a. bei einer Vertragsdauer bis zu einem Monat: kein Anspruch;</p> <p>b. bei einer Vertragsdauer von mehr als einem und bis zu drei Monaten: Lohn für eine Woche (entsprechend sieben Kalendertagen);</p> <p>c. bei einer Vertragsdauer von mehr als drei und bis zu 14 Monaten: für drei Monate der volle und für weitere drei Monate der halbe Lohn;</p> <p>d. bei einer Vertragsdauer von mehr als 14 Monaten: Lohnzahlung gemäss § 3.</p> <p><sup>2</sup> Die Dauer der Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit folgt den Grundsätzen von Absatz 1.</p>	<p><sup>1bis</sup> Bei lückenlos aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen im Geltungsbereich des kantonalen Personalrechts bemisst sich der Anspruch auf Lohnzahlung nach der kumulierten Gesamtdauer der aufeinanderfolgenden befristeten Verträge.</p>
--	--

### § 13 Absatz 1<sup>bis</sup>

§ 13 dieser Verordnung wird durch den Absatz 1<sup>bis</sup> ergänzt, womit einem Bedürfnis aus der Praxis entsprochen wird. Bleibt ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin wiederholt einzelne Tage von der Arbeit fern, so besteht mit dieser Revision eine rechtliche Grundlage, ein Arztzeugnis in begründeten Fällen bereits früher (vor Ablauf der fünf Krankheitstage) zu verlangen. Ein solcher Fall wäre bspw. bei Absentismus denkbar.

Bestehende Regelungen	Neue Regelungen
<p><b>§13 Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit</b></p> <p><sup>1</sup> Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 5 Kalendertage, ist ein Arztzeugnis beizubringen, woraus die mutmassliche Dauer der Absenz und der Grad der Arbeitsunfähigkeit hervorgeht.</p> <p><sup>2</sup> Die Kosten des Arztzeugnisses trägt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter.</p> <p><sup>3</sup> Das Arztzeugnis ist der Anstellungsbehörde einzureichen. Es wird im Personaldossier abgelegt.</p>	<p><b>§ 13 Abs. 1<sup>bis</sup></b></p> <p><sup>1bis</sup> Bei wiederholten Kurzabsenzen kann ein Arztzeugnis in begründeten Fällen bereits früher verlangt werden.</p>

## § 19a

Der neue § 4 Absatz 1<sup>bis</sup> gilt für Mitarbeitende, die nach Inkrafttreten dieser Verordnungsänderung neu erkranken. Für Arbeitsunfähigkeit, die vor dem 1. Januar 2016 eingetreten ist und nach diesem Datum weiterbesteht, wird die Lohnfortzahlungsdauer gemäss § 3 und § 4 berechnet, wobei zu beachten ist, dass Krankheitsfälle, die bis zum 31. Dezember 2015 eintreten, weiterhin durch die KTG-Versicherung abgedeckt sind. Der KTG-Versicherungsschutz gilt für die kantonalen Mitarbeitenden sowie für die Gemeindelehrpersonen, vorausgesetzt dass die entsprechende Gemeinde eine KTG-Versicherung abgeschlossen hat.

Bestehende Regelungen	Neue Regelungen
	<p><b>§ 19a Übergangsbestimmung zu § 4 Abs. 1<sup>bis</sup></b></p> <p><sup>1</sup> Die Lohnfortzahlungsdauer gemäss § 4 Absatz 1<sup>bis</sup> kommt nicht zur Anwendung, wenn die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall vor Inkrafttreten dieser Bestimmung eingetreten ist.</p>

### III. Auswertung Mitberichte

Es sind alle Direktionen mit den Änderungen einverstanden. Die ABP bringt hervor, dass diese Änderungen die wesentlichen Probleme, die Arbeitsverträge seien in der Regel unbefristet abzuschliessen, nicht beseitigen würden. Deshalb fordert die ABP, dass die Lohnfortzahlung über das Vertragsende hinaus andauern soll, falls die gesamte Anstellungsdauer bei befristeten Verträgen über 48 Monate beträgt. Gemäss § 6 Abs. 2 der Personalverordnung darf die Gesamtdauer aller befristeten Verträge in der Regel nicht mehr als 48 Monate betragen. Das Anliegen der ABP wird deshalb nicht berücksichtigt, da die Gesamtdauer der befristeten Verträge nur dann mehr als 48 Monate betragen darf, sofern ein sachlicher Grund für eine erneute befristete Anstellung gegeben ist. Das Personalamt hat die Problematik der mehrfach befristeten Anstellungsverhältnissen erkannt, weshalb die jeweiligen Anstellungsbehörden darauf sensibilisiert werden.

### IV. Anhörung der Gemeinden

Zu ergänzen.

### V. Finanzielle Auswirkungen

Durch die längere Lohnfortzahlung aufgrund der kumulierten Betrachtung von lückenlos aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen werden für den Kanton zusätzliche Lohnkosten im Vergleich zur Regelung vor Einführung der KTG erwartet. Vor dem Hintergrund, dass die Prämien für die KTG-Versicherung ab 1. Januar 2016 entfallen und dass die Lohnfortzahlung mit Ablauf der Befristung in jedem Falle endet, scheint das Kosten-Nutzen-Verhältnis für die kantonalen Mitarbeiter sehr ausgewogen. Gemäss RRB Nr. 0859 vom 26. Mai 2015 sind die Kosten des Kantons kleiner, wenn er die Lohnfortzahlung selber finanziert im Vergleich zur Bezahlung der Prämien für die KTG-Versicherung.

Auch für die Gemeinden dürfte das Kosten-Nutzen-Verhältnis ausgewogen sein. Von der gesamten Anzahl der bestehenden Verträge auf der Primarstufe werden ca. 14% befristet ausgestellt, wobei befristet angestellte Lehrpersonen häufig zudem einen unbefristeten Vertrag haben. Nur ca. 12% der Lehrpersonen der Primarstufe sind nur mit befristetem Vertrag angestellt. Die neue Regelung kommt allerdings nur in denjenigen Fällen zur

Anwendung, wenn die Befristung lückenlos verlängert wird und die Lohnfortzahlung endet auch mit der neuen Regelung in jedem Fall mit dem Ende der Befristung.

## **VI. Inkrafttreten**

Die neuen Regelungen treten rückwirkend per 1. Januar 2016 in Kraft.

ENTWURF